

МЕЃУНАРОДЕН ЦЕНТАР ЗА СЛАВЈАНСКА ПРОСВЕТА - СВЕТИ НИКОЛЕ

«МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД»
(ЕКОНОМИЈА, БЕЗБЕДНОСНО ИНЖЕНЕРСТВО,
ИНФОРМАТИКА)

СПИСАНИЕ
на научни трудови

**ДЕВЕТТА МЕЃУНАРОДНА НАУЧНА
КОНФЕРЕНЦИЈА
МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ
„ГАВРИЛО РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН“**

Година V

Број 1

Април 2018

- СВЕТИ НИКОЛЕ, Р. МАКЕДОНИЈА -
- 2018

Издавач: Меѓународен Центар за Славјанска Просвета - Свети Николе

За издавачот: Михаела Ѓорчева, директор

Наслов: «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД» (ЕКОНОМИЈА, БЕЗБЕДНОСНО ИНЖЕНЕРСТВО, ИНФОРМАТИКА)

Организационен одбор:

Претседател: д-р Јордан Ѓорчев, Македонија

Заменик Претседател: д-р Стромов Владимир Јуревич, Русија

Член: м-р Борче Серафимовски, Македонија

Уредувачки одбор:

Проф. д-р Душан Николовски, Македонија

Доц. д-р Александар Илиевски, Македонија

Проф. д-р Мирослав Крстиќ, Србија

Проф. д-р Момчило Симоновиќ, Србија

Проф. д-р Тодор Галунов – Бугарија

Проф. д-р Даниела Тасевска – Бугарија

Доц. д-р Хаџиб Салкич, Босна и Херцеговина

Д-р Татјана Осадчаја, Русија

Доц. д-р Вера Шунаева, Русија

Технички раководител: м-р Милена Спасовска

Уредник: Доц. д-р Јордан Ѓорчев

Компјутерска обработка и дизајн: Благој Митев, Адриано Панајотов, Иван Нацевски

ISSN (принт) 1857-9299

ISSN (онлајн) 1857-9302

Адреса на комисијата: ул. Маршал Тито 77, Свети Николе, Р. Македонија

Контакт телефон: +389 (0)32 440 330

Организациониот одбор им се заблагодарува на сите учесници за соработката!

Напомена:

Организациониот одбор на Деветтата меѓународна научна конференција «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК-ЗАПАД» не одговара за можните повреди на авторските права на научните трудови објавени во списанието. Целосната одговорност за оригиналноста, автентичноста и лекторирањето на научните трудови објавени во списанието е на самите автори на трудовите.

Секој научен труд пред објавувањето во списанието «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК-ЗАПАД» е рецензиран од двајца анонимни рецензенти од соодветната научна област.

Печати: Печатница МЦСП, Свети Николе

Тираж: 100

МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ

ИСТОК - ЗАПАД

(ЕКОНОМИЈА, БЕЗБЕДНОСНО ИНЖЕНЕРСТВО,
ИНФОРМАТИКА)

СОДРЖИНА

<i>Natalija Nikolovska</i> <i>Nadica Jovanovska Boshkovska</i> ПЕРСПЕКТИВИТЕ НА ГЛОБАЛНАТА ЕКОНОМИЈА НА КРСТОПАТ	1
<i>Надица Јовановска Бошковска</i> СИСТЕМ НА ТЕРИТОРИЈАЛЕН МАРКЕТИНГ- СТРАТЕШКИ ЕЛЕМЕНТ НА РАЗВОЈОТ	7
<i>Еленица Софијанова,</i> <i>Ѓорѓина Ќимова,</i> КВАЛИТЕТНО МЕНАЏИРАЊЕ НА ОРГАНИЗАЦИСКО ОДНЕСУВАЊЕ ВО ОРГАНИЗАЦИЈАТА	13
<i>Мартин Ѓорѓиев</i> МИКРО И МАКРОЕКОНОМСКИ ПРИСТАП КОН БЕЗБЕДНОСТА И ЗДРАВЈЕТО ПРИ РАБОТА	19
<i>М-р Мартин Ѓорѓиев</i> ИНВЕСТИЦИИ ВО ЗАШТИТАТА ПРИ РАБОТА	23
<i>Е. М. Гаврилова</i> <i>В. П. Гаврилова</i> СОВРЕМЕНОТО ЛИДЕРСТВО ВО КОРЕЛАЦИЈА СО ЕМОЦИОНАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНЦИЈА	27
<i>Анастасия Андреевна Попова</i> АУДИТ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ	33
<i>Лидија Ѓошевска</i> <i>Јулијана Силјаноска</i> <i>Горан Милевски</i> ВЛИЈАНИЕТО НА КРЕДИТИРАЊЕТО КАКО ИЗВОР НА ФИНАНСИРАЊЕ НА МАЛИТЕ И СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	37
<i>Јулијана Силјаноска</i> <i>Лидија Ѓошевска</i> <i>Теодора Ристеска</i> СПЕЦИФИКИТЕ НА КРИЗНИОТ МЕНАЏМЕНТ ПРИ СПРАВУВАЊЕ СО МОДЕРНИТЕ КРИЗИ	41
<i>Стојан Коцев</i> <i>Душко Коцев</i> УЛОГАТА НА МЕНАЏМЕНТОТ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ ВО ЗДРАВСТВОТО СО ПОСЕБЕН АКЦЕНТ НА МАЛИТЕ ЗДРАВСТВЕНИ ОРГАНИЗАЦИИ	47
<i>Габриела Крстевска</i> ПРЕДИЗВИЦИТЕ НА МЕНАЏМЕНТОТ НА ЧОВЕКОВИ РЕСУРСИ ОД МИГРАЊЕТО НА РАБОТНАТА СИЛА	59

<i>Ерика Пешкоска</i> <i>Александар Јовановски</i> БУЏЕТ НА ФОНДОТ ЗА ЗДРАВСТВЕНО ОСИГУРУВАЊЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	65
<i>Кристина Митревска</i> <i>Антонио Стојановски</i> НОВИ ПРАКТИКИ ВО СМЕТКОВОДСТВОТО И РЕВИЗИЈАТА ВО ЕЛЕКТРОНСКИТЕ БИЗНИСИ	71
<i>Николче Талевски</i> <i>Марија Котевска Димовска</i> <i>Драган Романски</i> ВОДАЧОТ ФАКТОР ВО ИМПЛЕМЕНТИРАЊЕ НА НОВИ КОНЦЕПТИ ВО РАБОТАТА	75
<i>Стевчо Димески</i> <i>Весна Ангеличкова</i> БАНКАРСКИ РИЗИЦИ И РАНГИРАЊЕ НА КРЕДИТНИОТ РИЗИК	79
<i>Драган Ѓурчевски</i> ВЛИЈАНИЕТО НА ЗАПАДНИТЕ САНКЦИИ ВРЗ РУСКАТА ЕКОНОМИЈА ВО СЛУЧАЈОТ СО УКРАИНА	85
<i>Силвана Пашовска</i> <i>Трајко Мицески</i> ПРАВИЛНОТО ПРЕГОВАРАЊЕ КАКО ФАКТОР ЗА ДЕЛОВЕН УСПЕХ	93
<i>С.Е. Грицај</i> <i>И.А. Бондарь</i> ФИНАНСОВЫЙ СЕКТОР И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ: НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОСВЯЗИ НА МАКРОУРОВНЕ	101
<i>Тихонова Ирина Николаевна</i> <i>Ирина Алексеевна Бондарь</i> АНАЛИЗ ЭРГНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СРЕДЫ АВТОТРЕНАЖЕРА ИСПОЛЪЗУЕМОГО В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ВОДИТЕЛЕЙ	107
<i>Ленче Петреска</i> <i>Павлина Стојанова</i> <i>Емилија Стевановска</i> ЕФИКАСНОСТА НА ЕКОНОМСКАТА ПРОПАГАНДА ПРЕКУ КОРИСТЕЊЕ НА СЛАВНИТЕ ЛИЧНОСТИ ВО КАМПАЊИТЕ	113
<i>Ю.В. Атанасовска</i> <i>Шекеринка Ивановска</i> РЫНОК ТРУДА В ОНТОЛОГИЧЕСКОМ ОСВЕЩЕНИИ	119
<i>Гуле Гулев</i> ПЕРЕЊЕТО ПАРИ КАКО ПРЕДИЗВИК ЗА ЕКОНОМСКИОТ РАЗВОЈ	125
<i>Шекеринка Ивановска</i> УЛОГАТА НА БРЕНД ИНДЕКС НА ДРЖАВИТЕ ЗА ТРГОВИЈА И ТУРИЗАМ КАКО АЛАТКА ЗА ЕКОНОМСКИ РАЗВОЈ	131

<i>Прохоренко Алексей Сергеевич</i> УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПРИ ВЕДЕНИИ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	137
<i>Юхачёв Павел С.</i> КРАУДФАНДИНГ: ИСТОРИЯ, ЗНАЧЕНИЕ, ОСОБЕННОСТИ	141
<i>Проф. д-р Душан Николовски</i> ПРОЕКЦИЈА НА SWOT АНАЛИЗА КАКО АЛАТКА ЗА ДОНЕСУВАЊЕ НА СТРАТЕШКИ ОДЛУКИ ЗА ИНВЕСТИЦИИ	147
<i>Павлина Стојанова</i> <i>Ленче Петреска</i> <i>Емилија Стевановска</i> АНАЛИЗА НА УПРАВУВАЊЕТО СО ТЕКОВНИ СРЕДСТВА КАКО КЛУЧЕН ФАКТОР ЗА УСПЕШНО РАБОТЕЊЕ НА ПРЕТПРИЈАТИЈАТА	155
<i>Мартин Савевски</i> <i>Невена Груевска</i> ИСТРАЖУВАЊЕ НА ДОВЕРЛИВОСТА КАЈ ТЕХНИЧКИТЕ СИСТЕМИ ЗА ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА БЕЗБЕДНОСТА ПРИ РАБОТА	165
<i>Мартин Савевски</i> <i>Невена Груевска</i> ПРАВИЛНО ПРОЕКТИРАНА ИНДУСТРИСКА ВЕНТИЛАЦИЈА ЗА ПОЗДРАВИ И ПОБЕЗБЕДНИ РАБОТНИ МЕСТА	171
<i>Слободан Бундалевски</i> ВЛИЈАНИЕ НА ГРАНУЛАЦИЈАТА НА РАКЕТНОТО ГОРИВО ВРЗ БРЗИНАТА НА СОГОРУВАЊЕ	179
<i>Росе Смилески</i> КЛУЧНИ ПРИНЦИПИ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА	187
<i>Раце Трајковски</i> <i>Росе Смилески</i> ОТПАДНИ МАСЛА, ПОИМ, ЧУВАЊЕ И ТРАНСПОРТ	193
<i>Александар Гроздановски</i> ВЛИЈАНИЕ НА ГОЛЕМИНАТА НА ГРАДЕЖНИТЕ ПРЕТПРИЈАТИЈА ВРЗ БЕЗБЕДНОСТА ПРИ РАБОТА	199
<i>Александар Гроздановски</i> ДЕФИНИРАЊЕ НА ФАКТОРИТЕ И ПОТФАКТОРИТЕ И ИДЕНТИФИКАЦИЈА ЗА МОЖНИТЕ РИЗИЦИ	205
<i>Д-р Сузана Зиковска, дипл. маш. инж</i> НЕОПХОДНОСТ ОД ПРЕВЕНЦИЈА ОД РИЗИЦИ	213
<i>Д-р Ристо Петков</i> СИСТЕМ НА ПЛАНИРАЊЕ, ОРГАНИЗИРАЊЕ ФУНКЦИОНИРАЊЕ И КООРДИНАЦИЈА ЗА ЗАШТИТА И СПАСУВАЊЕ ВО РМ И ЕДИНИЦИТЕ НА ЛОКАЛНА САМОУПРАВА (ЕЛС)	221
<i>Тони Петрески</i> РАДИОАКТИВНАТА КОНТАМИНАЦИЈА И НЕЈЗИНИТЕ ПОСЛЕДИЦИТЕ ВРЗ БЕЗБЕДНОСТА НА ЛУЃЕТО	229

<i>Менде Солунчевски</i> <i>Лидија Стефановска</i> <i>Марија Димовска-Котевска</i>	ОПРЕМЕНОСТ НА СИЛИТЕ ЗА ЗАШТИТА И СПАСУВАЊЕ КАКО ЕДЕН ОД ФАКТОРИТЕ ЗА ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА БЕЗБЕДНОСТА ОД ПОЖАРИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	235
<i>Иле Панајотов</i>	ВЛИЈАНИЕТО НА ЕЛЕКТРОМАГНЕТНОТО ЗРАЧЕЊЕ СО НИСКА ФРЕКВЕНЦИЈА ВРЗ ЗДРАВЈЕТО НА ЛУЃЕТО	241
ИНФОРМАТИКА		
<i>Сашо Манасов</i> <i>Орце Симов</i>	ПРИМЕНА НА ГИС ТЕХНОЛОГИЈА ВО МЕДИЦИНА	249
<i>Сашо Манасов</i> <i>Орце Симов</i>	ДИГИТАЛНА ПАРЦЕЛИЗАЦИЈА НА ЗЕМЈОДЕЛСКО ЗЕМЛИШТЕ СО КОРИСТЕЊЕ НА ГИС ТЕХНОЛОГИЈА	253
<i>Иваненко М.П.</i>	УСТОЙЧИВОСТ ЛОКАЛНЫХ ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫХ СЕТЕЙ	257
<i>Димитар Богатинов</i>	САЈБЕР НАПАДИ БАЗИРАНИ НА СОЦИЈАЛЕН ИНЖЕНЕРИНГ - ПРИМЕР И МЕРКИ НА ЗАШТИТА	263
<i>Александар Петровски</i> <i>Димитар Богатинов</i>	СИСТЕМ ЗА ДОНЕСУВАЊЕ НА ОДЛУКА ЗА УПОТРЕБА НА ВОЕНИ СИЛИ БАЗИРАН НА НАПРЕДНИ ИНФОРМАТИЧКИ ТЕХНОЛОГИИ	269
<i>Vladica Babić</i>	REALNA PRETNJA I MOGUĆNOSTI SUZBIJANJA CYBER TERORIZMA	275
<i>Орце Симов</i>	СИСТЕМ ЗА БАЛАНСИРАНА ПОТРОШУВАЧКА НА ЕЛЕКТРИЧНА ЕНЕРГИЈА СО УПОТРЕБА НА KNX ТЕХНОЛОГИЈА	283
<i>Mahir Zajmović</i> <i>Branko Latinović</i> <i>Hadžib Salkić</i>	BEZBJEDNOST PODATAKA U INTELIGENTNIM INFORMACIONIM SISTEMIMA	289
<i>Mahir Zajmović</i> <i>Ibrahim Obhodas</i> <i>Muhamed Ćosić</i>	ZAŠTITA DNS I FTP SERVERA	297

005.32:005.6

Проф. д-р Еленица Софијанова,
Факултет за економија, Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип

Проф. д-р Ѓорѓина Ќимова,
Меѓународен Славјански Универзитет „Г. Р. Державин“ Свети Николе - Битола, РМ

КВАЛИТЕТНО МЕНАЏИРАЊЕ НА ОРГАНИЗАЦИСКО ОДНЕСУВАЊЕ ВО ОРГАНИЗАЦИЈАТА

Апстракт: Организациите се системи од групни, меѓусебно зависни елементи. Системите настојуваат да одржат рамнотежа преку граници и хиерархија која сепак треба да биде отворена за промени, флексибилна и адаптивна. Значи има влез, трансформација и излез. Организациското однесување е начин на размислување, начин на разбирање на проблемите, начин на пронаоѓање на соодветни решенија, во организациското однесување севклучени разбирањето, предвидувањето и контролирањето на однесувањето на луѓето во организацијата. Тоа е збир на лични карактеристики и влијанието (дејствувањето) на средината преку кои се реализира разбирање, предвидување и контролирање во организациското однесување.

Клучни зборови: организација, организациско однесување, SOBC модел, интергрупни - интерперсонални односи, социјално-културното-технолошкото опкружување

QUALITY MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN THE ORGANIZATION

Abstract: Organizations are systems of group, interdependent elements. Systems tend to maintain a balance across borders and a hierarchy that still needs to be open to change, flexible and adaptable. So there is entry, transformation, and exit. Organizational behavior is a way of thinking, a way of understanding problems, a way of finding appropriate solutions, in the organizational behavior involved understanding, predicting and controlling the behavior of people in the organization. It is a set of personal characteristics and the influence (action) of the environment through which understanding, prediction and control in the organizational behavior is realized.

Key words: organization, organizational behavior, SOBC model, intergroup - interpersonal relations, socio-cultural-technological environment

ВОВЕД – УПРАВУВАЊЕТО НА ОРГАНИЗАЦИЈАТА ПРЕКУ МЕНАЏИРАЊЕ СО ЧОВЕЧКИОТ РЕСУРС

Управувањето на организацијата е важно за нејзината егзистенција бидејќи тоа е комплекс на функции, кој во еден организациски систем е задолжен за дефинирање на целите-определување на патиштата за достигнување на целите и „водење“ кон остварување на тие цели.¹ Тоа се постигнува преку менаџирање со човечкиот ресурс во организацијата, а со искористување на другите ресурси. Фокусот се луѓето, вработените, човековото однесување, ставовите и

¹ Кралев, Т.(2001), Основи на менаџментот - трето издание, Центар за интернационален менаџмент, Скопје, стр.212

перформансите, изградените вредносни системи, потребно е менаџирање на организациското однесување.

Базични карактеристики на организациското однесување се:

- » Проблемите се формулираат во област со јасно дефинирани, зависно променливи индикатори;
- » Полето на истражување се насочува кон проблеми кои се позитивни и за организацијата и за индивидуите во неа;
- » Се чувствува истражувачка, хумана димензија во границите помеѓу развојот на личноста, растот на организацијата и само актуализација на вработените;
- » Организациското однесување е насочено кон зголемување на личниот учинок (придонес) на поединецот, кој е значајна, зависна варијабла во организациското однесување;

Значи, може да се заклучи дека во организациското однесување се вклучени разбирањето, предвидувањето и контролирањето на однесувањето на луѓето во организацијата. Тоа е збир на лични карактеристики и влијанието (дејствувањето) на средината:

$$\text{Behavior} = F \{\text{individual characteristics} + \text{environment}\}^2$$

Според авторите Божинов, Живковиќ и Цветковски Божиновиќ, има когнитивен, бихејвиористички и социјално-сознаен пристап кој е микс меѓу когнитивното, бихејвиористичкото и детерминантното опкружување. Најважни елементи се: а) истакнување на интуитивното реагирање; б) моделирање (влијаење) на однесувањето на другите и в) самоконтрола во однесувањето.

SOBC МОДЕЛ НА ОРГАНИЗАЦИСКОТО ОДНЕСУВАЊЕ

Организациското однесување е многу актуелна проблематика за истражување на голем број истражувачи од оваа област заради големото влијание што го има врз профитабилноста и конкурентноста на организацијата на пазарот.

Главни варијабли за истражување се:

$$S - \text{stimulus}, O - \text{organism}, B - \text{behaviour}, C - \text{consequences}^3$$

Всушност, ова се базичните елементи на таканаречениот SOBC модел кој го создале и анализирале авторите Божинов, Живковиќ и Цветковски.

Како стимуланси можат да се појават интергрупните и интерперсоналните односи, социјално-културното и технолошкото опкружување.

Под организам се подразбира спознајниот субјект, психолошкото суштество - човекот.

Однесувањето значи реагирање на стимулансите од страна на спознајното суштество на видлив или невидлив (скриен) начин.

Последиците се одговор на однесувањето кој може да биде позитивен или негативен и исто така, прикриен или отворен.

Овој SOBC модел на организациското однесување може да се објасни и преку концептуалниот пристап, според кој варијабли се:

$$S - \text{ситуација}, O - \text{учесници(вработените)}, B - \text{однесување}, C - \text{последици}$$

Односот помеѓу S и O е взаемен, затоа што вработените во организацијата се наоѓаат во одредена ситуација, односно во опкружувањето, тие самите ја создаваат ситуацијата и го чинат опкружувањето. Во таа интеракција меѓу средината

² Petković, M., Jovanović M. (2002), Organizacijskopoonašanje - novikonceptirukovodstvaPreduvjeti, Četvrtioizdanje, Poslovnaškola, Beograd, str.65

³ Božinov M.J., M. Živkovitz, T. Cvetkovski, 2003, Organizacijsko ponašanje, Megatrend Sveučilište za primijenjenu znanost, Beograd, str.19

и вработените доаѓа до одредено индивидуално и групно организациско однесување. Ова однесување доведува до одредени позитивни и негативни последици што како фидбек се одразува на организациското однесување.

3. СИНТЕЗА НА ЕМОЦИОНАЛНИТЕ И РАЦИОНАЛНИТЕ ЕЛЕМЕНТИ ВО ОРГАНИЗАЦИСКОТО ОДНЕСУВАЊЕ

„Добро е да се донесе исправна одлука. Подобро е одлуките да се направат да бидат прави“⁴

Анализирајќи ги организациите, нивната формална структура на работа и хиерархиската подреденост се наметнува прашањето на рационалните и емоционалните димензии во организациското однесување. Главна задача на секој менаџер е интеграција помеѓу рационалното и емоционалното, која води кон добри резултати. Оние организации кои се водени само на рационална основа тие не обрнуваат внимание на чувствата, емоциите, потребите и желбите на вработените во неа. Но, тоа не значи дека тие лошо се водени бидејќи во донесувањето на цврсти одлуки потребни се рационални и објективни луѓе.

Фактите ретко се достапни и често се сведува на лично проценување. Само 20% од менаџерите оствариле реален успех во работата во организацијата, за што зборуваат добиените резултати од светски рамки⁵.

Како индикатори на организациското однесување - причини заради кои вработените ќе ја поддржуваат организацијата се следните претпоставки:

- » Ако луѓето на доброволен начин се обврзани и веруваат во целите,
- » ако ги поддржуваат раководителите и нивните визии,
- » ако се мотивирани од нивна страна,
- » ако вработените работат најдобро што можат, и
- » ако веруваат дека нивниот труд се почитува и наградува,

тогаш се претпоставува дека сите вработени ќе ги бранат донесените одлуки и ќе работат на тоа целите да функционираат и да станат вистински.

За организацијата успешно да работи, потребно е да има рамнотежа помеѓу грижата за луѓето и грижата кон работата која би требало добро да се изврши, значи помеѓу рационалното и емоционалното размислување, затоа што луѓето се во центарот на интересите за одржлив развој на организацијата.⁶

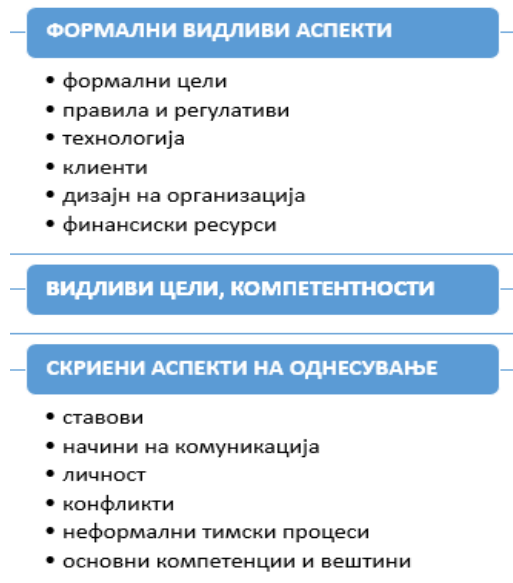
Таа може да се претстави како „санта мраз“,⁷ со што низ видливите и скриените аспекти би се проценило зошто вработените се однесуваат „така одредено“ на работните места.

⁴ Ibid. str.16

⁵ Sikavica, P., Bahtijarević-Šiber, F., Pološki-Vokić, N. (2008): Temelji menadžmenta, Zagreb, Školska knjiga

⁶ Jurina, M. (2011). Organizacijsko ponašanje u menadžmentu. Veleučilište s pravom javnosti "Baltazar Zaprešić" Zaprešić, стр.26

⁷ Sikavica, P., Bahtijarević-Šiber, F., Pološki-Vokić, N. (2008): Temelji menadžmenta, Zagreb, Školska knjiga



Шема 1. Организациска „санта мраз“

Сите овие фактори ги дефинираат условите кои влијаат на однесувањето на вработените. Суштината е во тоа што вработените многу често она што го посакуваат од работата е многу различно од тоа што менаџерите мислат дека тие го сакаат.

Затоа на вработените им се потребни повеќе компетенции и одговорност со кои би дијагностицирале, отценувале, интерпретирале и би донесувале одлуки кон насоката на акција која се предвидува и би одговарала на променливата надворешна средина, како и кон очигледните или прикриени аспекти во организацијата.

Генерално би можело да се каже дека предизвик за организацијата е прецизирање на индивидуалните разлики кои се „толерираат“, во организацијата, но сепак во нив се гледа организациски ресурс кој носи „нов бран“, односно квалитет во организацијата.

Тоа значи дека од тие индивидуални разлики се очекува помош во развојот како на самата индивидуална, тимска и организациска компетентност, вклучувајќи добивање на нови знаења, ставови, вештини и методи на интервенција, преку кои би се прифатиле и вреднувале разликите како извор на нова креативност и сила.

На овој начин низ разликите се создава можност во која треба да се обезбеди синтеза преку влијанието на опкружувањето, индивидуалните процеси, групните и интерперсоналните процеси, како и организациските процеси која неминовно нуди остварување на целите на организацијата.

ПРЕПОРАКИ

- » Организациите денес стануваат се посложени социјални синтези на модерниот човек во кои е апсорбиран огромен дел од човековиот потенцијал, посебност, време и работна енергија.
- » Меѓучовечките односи добиваат нова форма на институционализирани структури кои функционираат од мноштво различности како единство, и тоа според сопствени закони, според сопствена интерна логика,

во која кормилото го води успешниот менаџер низ комуникација управувајќи со волјата на поединецот.

- » Организациите се и отворени системи, што значи дека нивната долгорочна ефективност зависи од способноста да бидат флексибилни низ прецизно предвидување, соодветно управување и брзо одговарање на промените во опкружувањето и светот.
- » Надворешните промени и секако внатрешните промени во организацијата вршат притисок и бараат од организацијата проактивност. Луѓето низ континуирана секојдневна работа се запознаваат меѓусебно секој нов ден и може да станат способни за уште многу нови цели.
- » Тие можности се темелат на однесувањето на личноста на вработениот. Ефективните вработени разбираат и во најголема мера се свесни што влијае на нивното однесување, иако големо влијание има и несвесниот сегмент. Секој вработен индивидуално секој ден се повеќе се модифицира низ интеракција со другите вработени, низ тимското работење. Токму поради тоа менаџерите треба да минуваат што повеќе време директно комуницирајќи со вработените низ формални и неформални средби развивајќи ги вештините за интерперсоналната и тимска динамика кои се од витално значење како за вработениот, а уште повеќе за организацијата.

ЛИТЕРАТУРА

1. Božinov M.J., M. Zivkovic, T. Cvetkovski, (2003). Organizacijsko ponašanje, Megatrend Sveučilište za primijenjenu znanost, Beograd
2. Jones G. R., J.M.George, (2008), Contemporary management,, Глобал комуникации, Скопје
3. Jurina, M .(2011). Organizacijsko ponašanje u menadžmentu. Veleučilište s pravom javnosti «Baltazar Zaprešić» Zaprešić, ISBN: 978-953-7670-67-2
4. Кралева, Т. (2001). Основи на менаџментот – трето издание, Центар за интернационален менаџмент, Скопје
5. Petković, M. Jovanović M. (2002). Organizacijsko ponašanje – novikoncepti rukovodstva Preduvjeti, Četvrto izdanje, Poslovnaškola, Beograd
6. Robbins, P.S., Judge, A.T. (2010). Organizacijsko ponašanje. Zagreb: Mate
7. Sikavica, P., Bahtijarević-Šiber, F., Pološki-Vokić, N. (2008): Temelji menadžmenta, Zagreb, Školska knjiga
8. Софијанова, Е. (2009). Менаџерските и социолошките аспекти на диверсификацијата во стиловите на менаџирање, детерминирани според начинот на разрешување на конфликтните ситуации -необјавена докторска дисертација, Скопје